

Digitale Akten als Basis administrativer Personalprozesse

Strategisches Personalmanagement statt administrativer Personalverwaltung – so heißt es bei immer mehr Unternehmen. Im Zuge dessen entstehen moderne HR-Service-Center, die schnell auf Daten und Dokumente aller Beschäftigten zugreifen können – unabhängig von Art und Ort der Speicherung oder Ablage. Basis dafür ist die digitale Personalakte. Deren Mehrwert kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn die Akte in die dokumentbasierten Prozesse des Unternehmens eingebunden wird.

Komplexe HR-Vorgänge lassen sich mit einer digitalen Personalakte in wesentlich kürzerer Zeit bearbeiten. Die nextevolution AG ist mit ihrer Lösung nextPCM Personnel File vor allem häufig bei Unternehmen mit SAP HCM als Personalverwaltungssystem anzutreffen, in welches sich diese gut integrieren lässt. „Die digitale Akte ist niemals ausgeliehen und die Weiterleitung an den nächsten Sachbearbeiter im Workflow geschieht in Sekundenschnelle – wo auch immer dieser seinen Arbeitsplatz hat“, erklärt Jens-Peter Hess, Bereichsleiter SAP Folders Management bei nextevolution. Die einzelnen Prozessschritte bei der Aktenbearbeitung – von der Beurteilung über die Freigabe bis zur Dokumenterzeugung – werden bei nextevolution mit dem Produkt „nextPCM Process Builder“ abgebildet.

Freigaben und Genehmigungen digital auf Basis der Akte erteilen

Das Allgemeine Krankenhaus der Stadt Linz hat mit den nextevolution-Produkten sein Personalaktenprojekt für 3.000 Beschäftigte aufgezogen. Ein modernes HR-Service-Center zu haben, das bedeutet für Personalleiter Klaus Luger, unabhängig von Art und Ort der Speicherung oder Ablage schnell auf Daten und Dokumente aller Mitarbeiter zugreifen zu können. Mit der digitalen Personalakte realisiert das Krankenhaus heute sein strategisches Personalmanagement. Sie ist zentraler Dokumenten- und Informationsspeicher im Personalwesen und stellt

alle mit einem Mitarbeiter aus personalwirtschaftlicher Sicht verbundenen Dokumente und Informationen strukturiert zur Verfügung.

In einem weiteren Projektschritt will Klaus Luger fortführende Workflows auf Basis der Personalakte implementieren, zum Beispiel für Freigaben und Genehmigungen etwa von Dienstreisen. Dazu zählen auch Prozesse, in deren Verlauf Dokumente in die Akte eingebracht oder wieder entfernt werden, sowie Aktenausleihe und temporäre Akteneinsicht. So soll die digitale Personalakte zur Basis für die gemeinsame Bearbeitung von Vorgängen im Personalwesen werden. Aus der Akte heraus lassen sich dann Arbeitsvorgänge starten – sowohl manuell als auch automatisiert auf Basis vorgegebener Regeln.

Je größer ein Unternehmen ist, desto eher werden Personalaktenprojekte von Anbeginn an auf Workflows ausgerichtet. Bei einem deutschen Medienunternehmen hat nextevolution mit seinem Produkt „Process Builder“ basierend auf SAP Business Workflow spezifische Arbeitsprozesse innerhalb des Personalwesens elektronisch abgebildet. Die Prozesse werden über grafische Oberflächen per „drag and drop“ definiert und anschließend im Hintergrund automatisch in SAP Business Workflows übersetzt. Das aufwändige und nur von Spezialisten durchzuführende Einrichten von SAP Business Workflows wird so wesentlich erleichtert und es können „spontan“ neue Workflows aufgesetzt oder angepasst werden.



Besseres Reporting über Prozessabläufe

Bei Gehaltserhöhungs-Abläufen zum Beispiel füllt die Führungskraft ein Interactive-Formular aus und schickt es zum Personalreferenten. Dieser genehmigt den Vorgang oder lehnt ihn ab und übergibt die Daten an das HR-Service-Center, wo er sich in die Worklist des SAP Employee Interaction Center – das Cockpit für die Sachbearbeiter/innen in SAP HCM – einreicht. Der Sachbearbeiter öffnet den Vorgang, bearbeitet ihn elektronisch weiter und gibt das Dokument anschließend in die Personalakte des jeweiligen Mitarbeiters. Weitere typische Prozesse auf Basis der digitalen Personalakte sind Personalanforderungen, organisatorische Wechsel, Arbeitszeitanpassungen und Dienstwagen-Bestellungen.

Autor: FRANK ZSCHEILE